

第53回

コロナ禍で変わる ワークプレイスと都市 ～ポストコロナの姿をデータで見通す～



中山 善夫

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
代表取締役社長
(ARES マスター M0600051)



石崎 真弓

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
主任研究員



山崎 千紗

株式会社ザイマックス不動産総合研究所
研究員

はじめに

コロナ禍を機にテレワークが急速に普及し、都心への通勤抑制が奨励されてから2年以上が経過した。ザイマックス不動産総合研究所(以下、ザイマックス総研)が実施した企業調査^{注1}によると、2022年4月時点で出社率100%(完全出社)の企業は2割弱にとどまり、多くの企業はテレワークを継続していることがわかった。また、コロナ禍収束後についても出社率100%にする意向の

ある企業は24.1%で、残り7割超の企業は、コロナ禍とは関係なくテレワークを続ける意向があるといえる(後掲【図表5】)。

これらのデータは、「オフィスワークは毎日都心オフィスに通勤してするもの」という常識がすでに過去のものとなり、コロナ禍が働き方と働く場所の不可逆的な変化をもたらしたことの証左といえるだろう。

こうした変化は人々の仕事のみならず、私生活を含む暮らしや価値観にも影響を与えるものである。ま

た同時に、従来の働く場所であるオフィスをはじめとする不動産や、職住分離を前提とする都市構造をも変える可能性がある。

本稿では、オフィスワーカーの働き方や企業のオフィスの使い方の変化に焦点を当て、ザイマックス総研による調査データなどを引用しながら、コロナ禍収束後のワークプレイスのあり方や、私たちの暮らしに対する影響を考察する。

注1

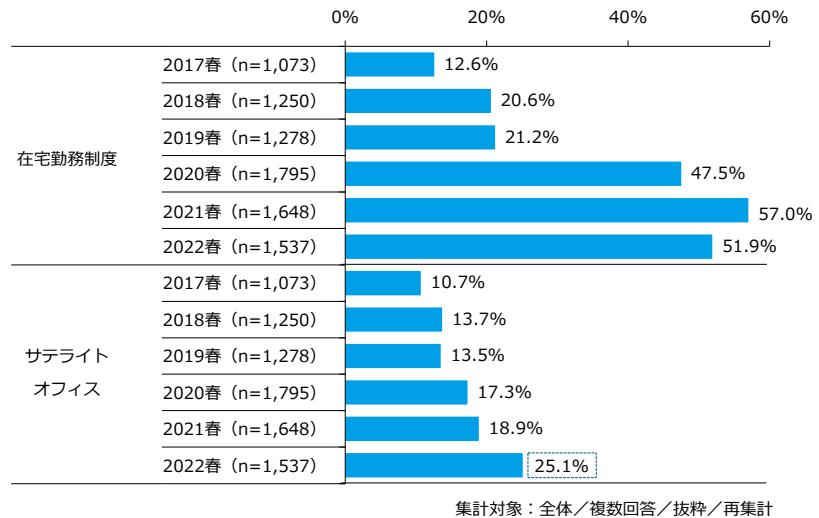
ザイマックス総研2022年6月15日公表「大都市圏オフィス需要調査2022春①需要動向編」(https://soken.xymax.co.jp/2022/06/15/2206-office_demand_survey_2022s_1/)および、ザイマックス総研2022年6月15日公表「大都市圏オフィス需要調査2022春②働き方とワークプレイス編」(https://soken.xymax.co.jp/2022/06/15/2206-office_demand_survey_2022s_2/)

1. テレワークの普及状況

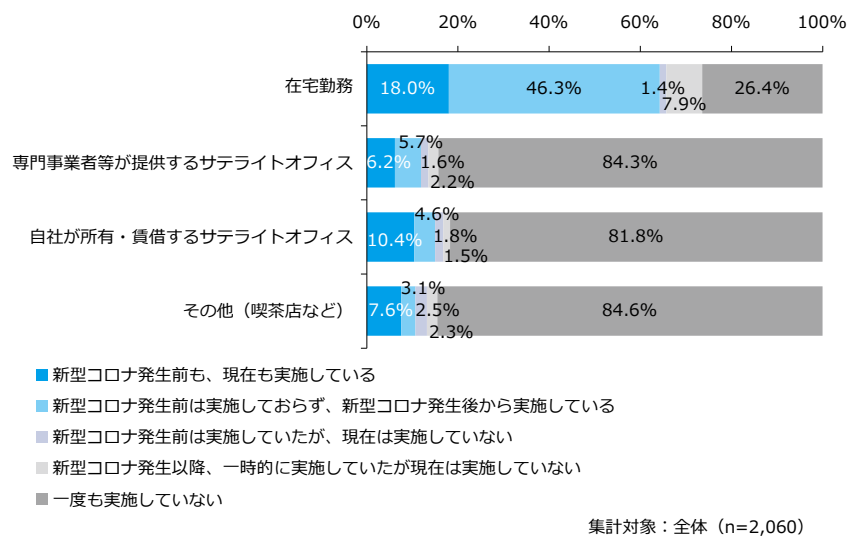
まず、コロナ禍にある現在の企業およびワーカーの働き方の実態を確認していく。【図表1】は、前述の企業調査による在宅勤務制度とサテライトオフィス^{注2}の導入率について、2017年からの推移を示したものである。最新調査では、在宅勤務制度の導入率は51.9%、サテライトオフィスは25.1%であった。コロナ禍発生直後(2020年春調査)から急速な伸びがみられた在宅勤務は今回若干減少したものの、サテライトオフィスについては年々増加しており、テレワークが企業に定着している状況がみてとれる。

2021年秋に実施したオフィスワーカー調査^{注3}でも、テレワーク実施率^{注4}は67.3%となり、コロナ禍発生以前の2019年秋調査(13.4%)から53.9ポイントの大幅な伸長がみられた。また、場所ごとのテレワークの開始時期(【図表2】)によると、「在宅勤務」について「新型コロナ発生前は実施しておらず、新型コロナ発生後から実施している」と回答したワーカーは46.3%に上り、多くのワーカーにとってコロナ禍が「オフィス以外で働く」働き方を初めて経験する契機となったことが確認できる。コロナ禍以前のテレワークは、主に働き方改革の文脈において、育児・介

図表1 テレワーク施策の導入率(企業調査)



図表2 場所ごとのテレワーク実施状況および開始時期(オフィスワーカー調査)



護などの事情がある人への特例措置と見做される風潮があったが、コロナ禍を機に、多くの人が活用する

ものとして裾野を広げているといえるだろう。

注2

本稿の「サテライトオフィス」とは、メインオフィスや自宅とは別に、テレワークのために設けるワークプレイスの総称とする。専門事業者がサービス提供するものや企業が自前で設置するものがある。

注3

サイマックス総研2021年12月17日公表「首都圏オフィスワーカー調査2021」https://soken.xymax.co.jp/2021/12/17/2112-worker_survey_2021/

注4

本稿の「テレワーク実施率」とは、「在宅勤務制度」「専門事業者等が提供するサテライトオフィス等」「自社が所有・賃借するサテライトオフィス等」の3つのうち1つ以上を整備・実施している割合とする。

2. 都心から解放される オフィスワーク

こうした働き方の大きな変革は、オフィスをはじめとする不動産のあり方にも影響を与えると考えられる。具体的には、オフィス／住宅／商業／宿泊など、これまでエリア面と用途面で明確に区別されていた不動産の境界の曖昧化がすでにみられ始めている。

背景には2つの要因がある。まず、多くのワーカーが在宅勤務を経験した結果、都心に限定されていたオフィスワークの場所が、住宅の多い周辺部に浸み出したことである。現状では東京23区の賃貸オフィス面積の75%が都心5区に集中している^{注5}が、コロナ禍により「オフィスワークは都心でするもの」という固定観念が揺らぎ、不動産のエリア面での境界を曖昧化させている。

この変化はデータにも表れている。総務省統計局が発表した2021年の人口移動報告^{注6}によると、東京23区からの転出人数が2014年以降初めて転入人数を上回り、東京都全体の転入超過数も同最少を更新した。働き盛りの世代にあたる30～34歳についても東京圏（東京・神奈川・埼玉・千葉）で初めて転出超過となっており、テレワークの普及が少なからず影響していると考え

て間違いないだろう。コロナ禍における働き方と働く場所の変化は、人の住む場所や移動傾向などを変え、東京一極集中の構造を転換させる契機となるかもしれない。

さらにこの潮流を推し進める要因として、「在宅勤務以外の」郊外ワークプレイスに対するニーズの高まりが挙げられる。

コロナ禍の出勤制限要請に応える受け皿として、多くの企業では導入しやすい在宅勤務が選ばれたが、半ば強制的に始まった在宅勤務は、自宅だけで働くことの限界や課題を浮き彫りにもした。ワーカーに在宅勤務の不満を聞いた結果では、「運動不足・不健康になりやすい」や「仕事のオン・オフが切り替えづらい」、「業務に適したスペースや什器が揃っていない」など多くの不満が挙げられた。

こうした課題を放置することは、ワーカーの心身の健康やワークエ

ンゲージメント（仕事に対する前向きで充実した心理状態のこと）に悪影響を与えかねず、ワーカー自身にとってはもちろん、企業の業績や継続的な成長にとっても大きなリスクとなる。そのため、在宅勤務の課題を解消しつつ職住近接を享受するための選択肢として、郊外におけるワークプレイスの需要が急激に高まり、不動産事業者をはじめとするサプライヤーがそれに応えているのが現在の状況である。

郊外におけるワークプレイス供給が増えていることは、データでも確認できる。たとえば、東京23区内のフレキシブルオフィス^{注7}は約7割の拠点が都心5区に集中しており、周辺18区の拠点は29.5%に留まるが、2021年に開業した拠点だけに絞ると、周辺18区の割合が42.2%まで高まっている【図表3】。直近1年間で、周辺18区における出店が加速しているということである。

図表3 東京23区のフレキシブルオフィスの分布

全体（～2021年）	拠点数	拠点数割合	面積（万坪）	面積割合
都心5区	733	70.5%	17.5	84.1%
周辺18区	307	29.5%	3.3	15.9%
23区合計	1,040	100.0%	20.8	100.0%

2021年単体	拠点数	拠点数割合	面積（万坪）	面積割合
都心5区	155	57.8%	1.7	65.4%
周辺18区	113	42.2%	0.9	34.6%
23区合計	268	100.0%	2.6	100.0%

出所：2022年2月25日公表 ザイマックス総研「フレキシブルオフィス市場調査2022」

注5

出所：ザイマックス総研2022年1月12日公表「オフィスピラミッド2022」https://soken.xymax.co.jp/2022/01/12/2201-stock_pyramid_2022/

注6

出所：総務省統計局2022年1月28日発表「住民基本台帳人口移動報告2021年結果」<http://www.stat.go.jp/data/idou/2021np/jissu/pdf/gaiyou.pdf>

注7

本稿の「フレキシブルオフィス」とは、利用契約・普通賃貸借契約・定期賃貸借契約などさまざまな契約形態で、事業者が主に法人および個人事業主に提供するワークプレイスサービスの総称とする。

もっとも、郊外エリアは都心部に比べてオフィス物件の供給が乏しい。そのため、フレキシブルオフィスの出店には商業施設や駅、ホテル、ユニークなところではスポーツクラブ(【図表4】)など、従来はオフィスワークの場所と見做されなかった「ライフのための施設」の余剰床などが活用され、不動産の用途面の曖昧化が進んでいる。こうしたサービスが受け入れられた一因としては、多くのワーカーが在宅勤務を経験したことで、空間のみならず時間的・感覚的にも、ワークとライフの境界線が薄れつつあったことが影響しているだろう。

3. コロナ禍以前からの下地と背景

長らく続いた「郊外から都心へ通勤する」という職住分離のワークスタイルおよび都市構造は、都心部の過密やワーカーの通勤ストレス、生産性低下といった弊害を生み出してきた。テレワークの定着と郊外へのワークプレイスの拡大によって従来の常識が見直され、職住近接、さらには職住融合の動きが今後も続けば、オフィスワーカーは毎日長時間かけて都心まで通勤することも、自宅でストレスを抱えながら働くこともなく、多様な選択肢のなかからフレキシブルに働く場所を選べるようになるかもしれない。

もちろん、これらの潮流が、日本社会が2016年頃から取り組んできた働き方改革を素地としていることはいままでのない。コロナ禍以前か

図表4 参考：2021年にオープンした、法人向けサテライトオフィス（左奥）併設のスポーツクラブ



ら、職住近接やフレキシブルな働き方への志向は存在していたし、テレワークを支える通信技術やツールも提供されていた。保守的な企業文化などが障壁となり漸進的であった歩みが、コロナ禍を機に急加速したに過ぎないのだ。

そもそも、少子高齢化という課題を抱える日本で労働力を維持するためには、高齢者や育児・介護を担う人、外国人、障害のある人など、いままで労働市場においては少数派であった多様な人々に働いてもらう必要があった。そのために企業が取り組み得る第一ステップとして、通勤負担軽減や私生活との両立といった観点によるテレワークが推し進められ、郊外のフレキシブルオフィスはその受け皿としての需要を伸ばしつつあった。

時間や健康・体力面などで制限があり、通勤を理由に働いていない層はいまだ一定数いると想定される。テレワーク推進は彼らに働く動機を与え、潜在的な労働力増加に

つながる重要な施策であり、少子高齢化が改善する見込みのない日本においては、企業の人材獲得やリテンション施策としてもその重要性が高まっていた。コロナ禍以前から続くこうした下地があるからこそ、感染リスクがなくなっても単純に元の状態に戻ることはなく、ワークとライフの境界線はエリア・不動産用途の両面でますます薄れていくだろう。

4. これからのメインオフィスのあり方

もっとも、今後すべてのオフィスワークがテレワークに置き換わるわけではない。「はじめに」で言及したコロナ禍収束後の出勤率の意向では、「出勤率0%(完全テレワーク)」と回答した企業は2.4%にとどまり、残りの企業は完全出勤か、もしくは出勤とテレワークを使い分けるハイブリッドワークを採用することになる【図表5】。つまり、ほぼすべての

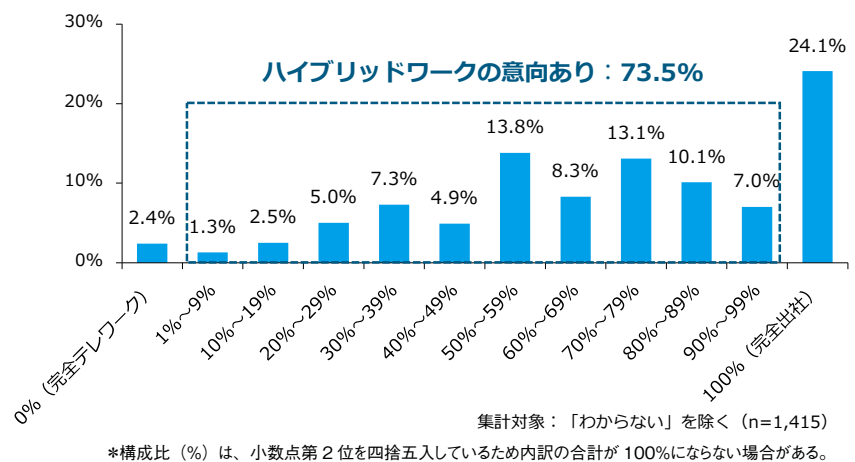
企業が、従来の集まるオフィス(メインオフィス)を引き続き使うことになるため、今後もメインオフィスの必要性はなくなるどころか、働き方の変化にあわせて見直す必要に迫られているといえる。

では、どのように見直すべきか。まず、ハイブリッドワークが広がると、メインオフィスに求められる機能や役割が変わるだろう。同じ企業内でも出社する人とテレワークする人が混在することになり、今までと同じ固定席の執務スペースだけでは対応できなくなると考えられる。部署や支社などによっても出社状況が異なるなかで、ハイブリッド会議(対面参加者とリモート参加者が混在する会議形態)が一般的になり、従来のメインオフィスになかったリモート会議用の個室や、ハイブリッド会議に適したスペースなどにも必要になるかもしれない。

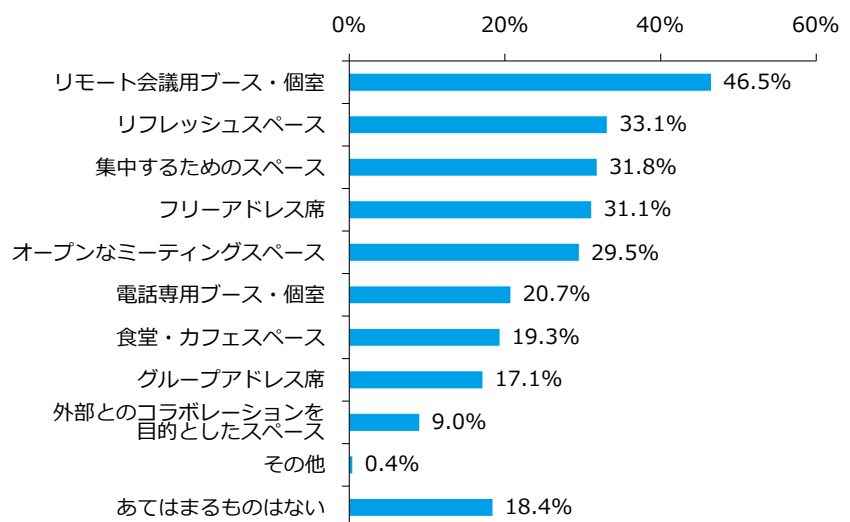
こうした働き方の変化を見据え、企業はすでにメインオフィスの見直しを検討し始めている。たとえば、企業調査で今後オフィスにあるとよいと思うスペースを聞いた結果では、46.5%の企業が「リモート会議用ブース・個室」を選択し、現在の導入率(31.8%)を上回った【図表6】。そのほか「リフレッシュスペース」(33.1%)や「集中するためのスペース」(31.8%)、「電話専用ブース・個室」(20.7%)も現在の導入率よりも10ポイント以上高い結果となり、今後オフィスへの導入が広がる可能性が示唆された。

ハイブリッドワークにおいて、ワーカーは自律的に働く場所を選択す

図表5 コロナ禍収束後の出社率の意向



図表6 オフィスに今後あるとよいと思うスペース (企業調査)



集計対象：全体 (n=1,537) / 複数回答

ることとなり、メインオフィスは自宅やサテライトオフィスなどを含む多様なワークプレイスの選択肢の一つとなる。そういう意味では、これからのメインオフィスは明確な目的を持って行く場所になるであろうし、【図表6】のような多様な機能のスペースをメインオフィスに設けることは、ワーカーが出社した際の快適性や生産性を高めることに寄与

し、メインオフィスならではの価値を打ち出す観点から非常に重要になるだろう。ハイブリッドワークを採用する多くの企業は今後、魅力的で来たくようなメインオフィスづくりと、自宅から近く、使い勝手が良く、選択肢の多いテレワーク拠点の整備の両輪で、ワークプレイス全体の再構築に取り組むことになるだろう。

おわりに

オフィスワーカーが、エリアや機能などの面で多様な選択肢から働く場所を選べる環境は着々と整いつつあり、今後多少の揺り戻しはありえても、テレワークが一過性のもので終わるとは考えづらい。とはいえ、コロナ禍のさらなる長期化も懸念されていることから、先行きを読むことは容易ではない。完全収束後にはまた異なる動向がみえてくる可能性も十分にありうるだろう。

たとえば、今年5月からテレワークを廃止して「原則出社」に舵を切った本田技研工業のように、コミュニケーション活性化などの観点から従業員をオフィスに出社させようとする企業は想像以上に多くなるかもしれない。人が空間を共有し相互に

交流しながら働くことは、企業の長期的な成長源でもあり、その重要性は長引くコロナ禍においてあらためて認識されている。

ポストコロナのワークプレイス戦略として、ハイブリッドワークをベースに働く場所を多様化させる方向性が主流となることは間違いないが、しかし個別にみれば、すべての企業が必ず出社とテレワークの両方を採用するわけではない。ウィズコロナにおける日本の状況を振り返ってもわかるとおり、完全出社に戻る企業からオフィスを廃止する企業まで、各社の属性や特色（企業規模、業種、カルチャー、トップの意向など）によってワークプレイスに対する考え方は個性が高い。感染防止という共通の目的がなくなるコロナ禍収束後の世界では、その個性が一層

顕著になり、ワークプレイス戦略は企業の特徴が色濃く反映されるものとなるだろう。

それでも全体を俯瞰してみれば、コロナ禍収束後の世界は、企業がオフィス利用の常識から解放されて戦略的にワークプレイスを再構築し、不動産事業者をはじめとするサプライヤーが多様な需要に応えるための新たな選択肢を提供していくこととなる。そうなれば、オフィスに縛られていたワーカーは“場所”から解放され、フレキシブルな空間を自在に使いこなすことで仕事の生産性を高め、私生活を充実させ、豊かな人生を目指すことができる。試行錯誤を続ける現在は、この一つの理想形に向けた準備期間となりうるかもしれない。

なかやま よしお

1985年一般財団法人日本不動産研究所に入所、数多くの不動産鑑定・コンサルティングに従事。2001年より11年間、ドイツ証券にてドイツ銀行グループの日本における不動産審査の責任者を務める。2012年より現職。不動産全般に係る調査・研究およびザイマックスグループのPR等を担当。不動産鑑定士、CRE、FRICS、MAI、CCIM。不動産証券化マスター養成講座「102不動産投資の実務」及び「201不動産投資分析」の科目責任者。ニューヨーク大学大学院不動産修士課程修了。からくさ不動産塾塾頭。

いしざき まゆみ

1990年リクルート入社、リクルートビルマネジメント（RBM）出身。オフィスビルの運営管理や海外投資家物件のPMなどに従事。2000年RBMがMBOにてザイマックスとして独立後、マーケティング部にて数多くの投資家向けのマーケットレポートやデューデリジェンスなどを担当。その後も、ザイマックス不動産マーケティング研究所（ザイマックス総研の前身）及び現ザイマックス総研で一貫して不動産マーケットの調査分析、研究に従事。さらに最近では、働き方とオフィスについてのメイン担当。ザイマックスの不動産データベースの管理担当者。上智大学外国語学部卒業。

やまざき ちさ

2009年マーケティングの専門出版社に入社し、ビジネス書籍や専門誌の企画・編集を担当。2015年ザイマックスグループ入社。ザイマックス総研にて企業の働き方やオフィス需要に関する調査分析、研究、執筆に従事。働き方と働く場所を考えるWEBメディア「働き方×オフィス」（<https://soken.xymax.co.jp/hatarakikataoffice/>）の編集・運用担当者。早稲田大学第一文学部卒業。